



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Expectativas laborales de los estudiantes universitarios de administración en el Valle
Jequetepeque – 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Álvarez Paoli, Heidi Alexandra
Carpio Quiroz, Karol Yarleth

ASESOR METODOLOGO:


Ms.C Elmis Jonatan García Zare

ASESOR ESPECIALISTA:

Dra. María del Socorro Gallo Gallo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión Organizacional

Chepén – Perú
2018

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|---------------------------------------|---|

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Heydi Alexandra Alvarez Paoli cuyo título es: Expectativas Laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el Valle Jequetepeque – 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...17...
 (número) diecisiete (letras).

Chepén (o Filial) 20 de 12 del 2018



 PRESIDENTE



 SECRETARIO



 VOCAL

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Karol Yarleth Carpio Quiroz cuyo título es: Expectativas Laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el Valle Jequetepeque – 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...17...
(número)...diecisiete... (letras).

Chepén (o Filial).....20.....de.....12.....del 2018

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|

Dedicatoria

Dedico mi Tesis a mi padre y hermana quienes me han apoyado en el transcurso de mi carrera profesional, brindándome su cariño, comprensión y amor.

En especial a mi hija quien ha sido mi principal motor, inspiración para poder lograr unos de mis principales objetivos.

A mis padres que durante mi formación académica me apoyaron incondicionalmente, para poder lograr unos de mis principales objetivos, brindándome sus consejos y motivándome a seguir y nunca rendirme.

A mis abuelos que creyeron en mí siempre, por permitirme estar bajo las puertas de su hogar, sé que nada material será comparado con todo el amor que me dan.

A mi tío Luis que fue mi mayor motivación a ser como él, un profesional, que siempre estuvo para mí cuando lo necesitaba, y me siento orgullosa de que seas testigo del esfuerzo que le pongo para poder crecer como profesional y como persona.

Agradecimiento

Doy gracias a dios por darme salud, bienestar; para poder lograr cada meta trazada.

Agradezco a mi madre y hermana que desde cielo me cuidan y protegen, a mis demás familiares, amigos, por haber estado a mi lado apoyándome en todo momento de mi carrera a sus aportes y orientaciones.

Agradezco a mis asesores Elmis Jonatan García Zare & María del Socorro Gallo Gallo, por brindarnos todos su conocimientos y asesoría a nuestra investigación realizada.

Doy gracias a Dios por darme la vida y permitirme poder lograr los objetivos que hace 5 años me propuse, demostrando las ganas y perseverancia puesta en el camino tanto personal como profesional.

Doy gracias a mi familia desde mis padres y familiares que aun que estuvieron lejos siempre me brindaron su apoyo para poder lograr mi objetivo de ser una profesional.

A mis amigos, por conocer las maravillosas personas que son, y ahora poder disfrutar de un mismo objetivo logrado.

Agradezco a mis asesores Elmis Jonatan García Zare & María del Socorro Gallo Gallo, por brindarnos todos su conocimientos y asesoría a nuestra investigación realizada.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Heydi Alexandra Alvarez Paoli con DNI N° 70753892 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño en veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chepén, Diciembre del 2018



Heydi Alexandra Alvarez Paoli

Yo, Karol Yarleth Carpio Quiroz con DNI N° 71315331 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño en veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chepén, Diciembre del 2018



Karol Yarleth Carpio Quiroz

Presentación

Se presenta la investigación titulada “Expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Administración del Valle Jequetepeque-2018”; cuya finalidad es investigar y determinar el grado de expectativas laborales de los estudiantes universitarios de administración en el Valle Jequetepeque.

La investigación está dividida en cuatro capítulos:

Capítulo I: se describe la introducción, donde se encuentra el planteamiento del problema, trabajos previos, teorías relacionadas, objetivos e hipótesis

Capítulo II: Comprende el diseño de investigación, métodos, variables de estudio, población y muestra, técnicas y por último se realiza el análisis de datos.

Capítulo III: En éste capítulo se analiza los resultados obtenidos del estudio realizado.

Capítulo IV: Se llegó a las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis de la investigación y resultados, y para finalizar la investigación las referencias bibliográficas y anexos respectivamente.

La investigación podrá utilizarse como referencia para posteriores estudios que puedan abordar la problemática estudiada.

Índice

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 12 |
| ABSTRACT | 13 |
| I. Introducción | 14 |
| 1.1. Realidad Problemática..... | 14 |
| 1.2. Trabajos previos | 16 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 20 |
| 1.3.1 Teoría neoclásica..... | 20 |
| 1.3.2 La empleabilidad | 20 |
| 1.3.3 Expectativas laborales | 20 |
| 1.3.4 Capital humano..... | 23 |
| 1.4. Formulación del Problema..... | 23 |
| 1.5. Justificación del estudio | 23 |
| 1.5.1 Justificación por conveniencia. | 23 |
| 1.5.2 Justificación social. | 23 |
| 1.5.3 Justificación de relevancia..... | 24 |
| 1.5.4 Justificación de contribución..... | 24 |
| 1.6. Hipótesis..... | 24 |
| 1.7. Objetivos | 24 |
| 1.7.1 Objetivo general. | 24 |
| 1.7.2 Objetivos específicos..... | 24 |
| II. Método..... | 24 |
| 2.1. Diseño de Investigación | 24 |
| 2.1.1 Investigación Descriptiva | 25 |
| 2.2. Variables, Operacionalización..... | 25 |
| 2.3. Población y muestra | 28 |
| 2.3.1. Población | 28 |
| 2.3.2. Muestra..... | 28 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 29 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1. Técnica e Instrumento: | 29 |
| 2.4.2. Validez y confiabilidad | 30 |
| 2.5. Métodos y análisis de datos | 31 |
| III. Resultados | 32 |
| VI. Discusión..... | 37 |
| V. Conclusiones | 39 |
| VI. Recomendaciones..... | 40 |
| Referencias | 41 |
| Anexos..... | 44 |

RESUMEN

La tesis de expectativas laborales de los estudiantes universitarios de administración Valle Jequetepeque- 2018, tiene como finalidad determinar el grado de las expectativas laborales de los estudiantes de administración Valle Jequetepeque.

Se empleó un diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo simple, teniendo un enfoque cuantitativo. Se utilizó encuesta como técnica, para poder tener la información requerida y cumplir con los objetivos plasmados, siendo en escala de Likert. Se tomó en cuenta para la población y muestra dos universidades que fueron Pública y Privada de los cuales se seleccionó los últimos ciclos VIII, IX y X.

Se concluyó que el grado de expectativas laborales de los estudiantes universitarios de administración en el valle Jequetepeque de acuerdo a las cuatro dimensiones y sus respectivos indicadores; muestra que el 78% de expectativas son Altas, 17% son Medias y 5% Bajas; por lo cual observamos que los estudiantes de administración esperan obtener mejores oportunidades en el mercado laboral.

Palabras clave: Expectativas laborales, estudiantes universitarios, organización.

ABSTRACT

The thesis of labor expectations of the university students of administration Valle Jequetepeque-2018, has as purpose to determine the degree of the labor expectations of the administration students Valle Jequetepeque.

A non-experimental research design of a simple descriptive type was used, taking a quantitative approach. A survey was used as a technique, in order to have the required information and meet the objectives expressed, being on a Likert scale. It was taken into account for the population and shows two universities that were Public and Private from which the last cycles VIII, IX and X were selected.

It was concluded that the degree of labor expectations of university administration students in the Jequetepeque valley according to the four dimensions and their respective indicators; shows that 78% of expectations are High, 17% are Average and 5% Low; Therefore, we observe that management students expect to obtain better opportunities in the labor market.

Key words: Labor expectations, university students, organization.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

La generación de empleos en casi cuatro décadas no ha crecido en la misma proporción que lo ha hecho la población de profesionales. Esto ha generado un grave problema en la inserción laboral para los egresados de las universidades del país. Se sabe que en el mundo globalizado varios egresados migran al extranjero para laborar en empresas cuyas actividades tienen un alcance internacional (Gómez et al., 2008 citado por Ruezga, 2017)

El mercado laboral también depende de los sectores, los empleos se presentan en niveles de mayor prestigio (gerenciales) y por otro lado el nivel de menor prestigio (subordinación), y esto depende de las aptitudes demandadas en el mercado laboral.

En el 2012, la revista “Expansión” publicó un artículo en el que muestra las tendencias del mercado laboral mexicano, y en el cual se observó que el escenario menos adverso se presentaba para los egresados de Administración de Empresas, Contabilidad, Ingeniería Industrial, Mercadotecnia y Economía, en el mismo artículo se consigna el análisis realizado por el portal “Trabajando.com”, quienes revisaron un universo de 36, 000 ofertas publicadas durante los primeros siete meses del año 2012. Durante ese periodo se registró un aumento del 32% en vacantes para las carreras mencionadas. Pero a pesar de que haya varios aspirantes a las vacantes requeridas, los egresados tienen dificultad para cubrir los perfiles requeridos para dichas vacantes.

Es importante destacar el tiempo de desempleo de los egresados, pues los empleadores toman como criterio de contratación de personal el tiempo en el que estos han estado desempleados, (Krauskopf 2003 citado por Galeano, 2016) menciona que en diversos casos es más importante el tiempo de experiencia laboral que se haya conseguido en el tiempo, al grado de escolaridad que pueda poseer el joven futuro egresado. Y esta situación se agrava con los estudiantes del VIII, IX y X ciclo a quienes se les exige “experiencia laboral” lo cual en su mayoría no poseen.

El capital humano que las grandes empresas demandan, se forma en las universidades, tanto públicas como privadas lo cual requiere cinco años de formación profesional. Los futuros egresados de la carrera profesional de Administración, a partir, del VIII ciclo están en las búsqueda de oportunidades de trabajo, por lo que la inserción laboral de los mismos en las grandes empresas dependerá en parte de la formación profesional sobre el logro de las

competencias y habilidades necesarias, complementadas con un conjunto de exigencias que las empresas demandan, como son el trabajo bajo presión y en equipo, creatividad y liderazgo entre otros, que las empresas exigen cuando convocan a los colaboradores.

De esta manera se puede observar dos características en el mercado laboral, el primero referido a lo que las grandes empresas demandan de sus futuros trabajadores, (profesionales de Administración) y segundo lo que los estudiantes de Administración del VIII al X ciclo reciben formación académica en las diferentes universidades.

En este escenario nos preguntamos como la empleabilidad influirá en la inserción laboral de los estudiantes de Administración de los ciclos VIII al X de las universidades del Valle Jequetepeque de tal manera que logren los objetivos, las empresas contraten profesionales de administración que sean competentes y a la vez competitivos, los estudiantes de Administración universitarios puedan insertarse positivamente en el mercado laboral, de tal manera que el futuro profesional obtenga un trabajo de calidad, y de esta manera la universidad logre sus fines y haya efectos favorables en el mercado laboral es decir no haya escases de talento humano.

En el valle Jequetepeque los jóvenes estudiantes universitarios de Administración, una vez que concluyen su carrera profesional aspiran trabajar en el valle, busquen un empleo según sus expectativas laborales, influyendo en estas expectativas lo que las empresas demandan de sus potenciales trabajadores y/o colaboradores, además, la decisión de encontrarse apto para postular dependerá del conjunto de competencias y habilidades que posea el candidato.

En la actualidad la situación laboral se ha vuelto más competente por lo cual los jóvenes universitarios se encuentran desempleados, ya que las empresas requieren personal más capacitado.

Los jóvenes en la actualidad; aspiran a un puesto de trabajo en el cual ofrezcan buena remuneración y benéficos de ley, brindándoles buen clima laboral ya que es lo principal en una organización así mismo que la empresa les brinde la oportunidad de desarrollarse como profesionales siendo capacitados constantemente, para ser competitivos en el mercado laboral. Para lograr captar jóvenes millennials las empresas tratan de incentivar a sus colaboradores con reconocimiento, bonos, comisiones, entre otros; lo cual permita que sean parte de la organización y así poder lograr los objetivos y metas establecidas en la empresa.

En la región La Libertad se ha incrementado el número de empresas que comercializan sus productos en el mercado internacional como son Cerro Prieto, Dámper, Gandules entre otras. (Dirección de Estudios Económicos de Mype e Industria (DEMI), 2016). Se observa que el nivel de competencia en el mercado laboral es mayor cada día, por ello el egresado universitario, busca estar en una constante preparación y especialización (maestría y doctorado), además de otros conocimientos en idiomas e informática que le permitan tener un factor diferenciador de sus competidores.

Según reportes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del año 2014 en el Perú, el 87% de egresados tienen un puesto laboral relacionado con su carrera, y tan solo el 16.5% pertenecen a la especialidad de ciencias administrativas y comerciales. Así mismo los egresados que son contratados según el tipo de empresa se ubican en Micro empresa (30.8%), Pequeña empresa (10.2%), mediana empresa (19.5%) y Gran empresa (38.5%). Según el tipo de universidad los egresados serían de parte de entidades educativas superior públicas 23.3% y de privadas 76.7%. Según los datos estadísticos esta sería la realidad que les espera a los futuros egresados de las carreras de Administración de diversas universidades.

La presente investigación está enfocada en conocer el grado de expectativas de los estudiantes universitarios de Administración que aspiran trabajar en las empresas del valle Jequetepeque.

Preguntas de investigación

¿Cuál será el grado de expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el valle Jequetepeque -2018?

¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a Remuneraciones y Beneficios de Ley?

¿Cuáles son las expectativas laborales respecto al Desarrollo Profesional?

¿Cuáles son las expectativas laborales respecto al Clima Laboral?

¿Cuáles son las expectativas laborales respecto a las Motivaciones Laborales?

1.2 Trabajos previos

Parí Isaac M. (2017) en su Tesis de expectativas laborales de los estudiantes universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca 2016. En su investigación hace mención, que las expectativas de los estudiantes son contribuciones que esperan obtener de la

organización donde elaboran, así mismo la motivación laboral y el compromiso laboral tienen un valor significativo, ya que son atributos positivos para las empresas. Las oportunidades de desarrollo, de asumir retos y la retroalimentación constante de una compensación monetaria equitativa para los colaboradores, lo que hace tener una mayor preferencia para poder elegir a las empresas que les ofrezcan estos atributos y esto le permita obtener mayores beneficios, como flexibilidad laboral, un puesto de trabajo fijo y buenas relaciones laborales, siendo estos factores importantes en el desempeño del trabajador en la empresa.

Por lo tanto, en la investigación se trató sobre las expectativas laborales que existen diferentes factores a los que los estudiantes universitarios requirieren en la elección de un trabajo en alguna empresa, ya que se puede observar que las expectativas laborales que esperan tener son mejores oportunidades de desarrollo, notificación; lo que les permita seguir creciendo como personas y profesionales dentro de la empresa como del entorno.

Quiroz Tepatlan C. & Aguilar Martínez O. (2014), en su Tesis Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana. En su investigación concluyo que los estudiantes de Lengua y Literatura Hispánicas, tenían una expectativas laboral en el proceso de su carrera, lo que estos fueron cambiando; unos de estas razones fueron por la cual eligieron estudiar esa carrera fue por el gusto a la escritura y lectura. Ante este suceso los estudiantes a lo largo de su carrera han pensado en cómo enfrentar los retos y exigencias que se les piden desde el primer empleo, entre ellos la experiencia laboral. Aunque algunos de ellos se sientan más preparados que otros, es necesario seguir en constante preparación profesionalmente, para ser más competitivos en el mercado laboral.

En esta investigación los estudiantes al ingresar a su carrera de licenciatura ellos tenían otras expectativas con respecto a su carrera, pero con el transcurso estas expectativas cambiaron por el mundo competitivo en que vivimos, han pensado en que son capaces de asumir cualquier reto que se les presente en el campo laboral. Otros jóvenes creen que es necesario estar en constante preparación para que no estar en desventaja con los demás jóvenes y así disminuya la inserción laboral y tengan más oportunidades en el mercado laboral.

Narváez Pérez, O. & Jiménez Gómez, L. M. (2017) en su Tesis Expectativas Laborales y Profesionales de los Estudiantes de Últimos Semestres del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena. La investigación concluyo que los estudiantes de los últimos semestres consideran importantes los estudios de posgrado en tanto y en cuanto

les son útiles para mejorar y actualizar sus conocimientos, conseguir un puesto de trabajo más adaptado a sus expectativas, y esperan alcanzar mayores niveles de ingresos, laborar en cargos de gerente o director tanto de área financiera, como de gestión de proyectos, y marketing, todo ello en el sector privado, generalmente el industrial y el financiero/bancario.

En esta investigación los estudiantes que cursan los últimos semestres tienen expectativas sobre un puesto de trabajo con un mayor ingreso y altos cargos en la empresa que piensen laboral basado en el sector privado mayormente en la industria y el financiero bancario. Estas expectativas están diseñadas para las autoridades universitarias para poder ayudar a formar administradores más comprometidos con su carrera profesional, para así ayudar a conseguir un buen empleo para los estudiantes y también ayudar a las empresas y a la comunidad.

Estrella Pérez, D. B; Pacheco Cajas, W. E. W & Takasawa Dávila, A. A, (2017) en su Tesis de expectativas laborales de los estudiantes de universidades privadas de las carreras de Gestión y Administración representada para su título profesional de Licenciado en Gestión. En su investigación concluye que el área en reclutar personal es de Recursos Humanos, lo que hace referencia que el grupo analizado, son los estudiantes de la carrera de Gestión y/o Administración de las universidades PUCP, UP y UL que cursan los últimos ciclos ya que cumplen con el perfil requerido a la realidad del país y del mercado laboral. Por lo tanto en la investigación se analizó como han ido ingresando los jóvenes millennials a las empresas, ante esto podemos observar que la globalización ha ido avanzado, perjudicándoles negativamente al reclutar a su personal, ya que con la nueva generación Y; es un reto atraer y retener capital humano a las empresas. Se sabe que los nuevos jóvenes ingresante al mundo laboral buscan empresas que les ofrezcan propuestas novedosas y desafiantes lo que le permita crecer como profesional.

Lindo Loo & Ruiz Nué, (2017), en su Tesis Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998, para optar el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas. La investigación concluyó que las nuevas generaciones analizadas para los egresados, es la familia y la educación, ya que los jóvenes universitarios, prefieren una conciliación entre lo personal y laboral, siendo una prioridad la familia ya que se encuentra ubicada por encima del trabajo.

Por lo tanto, en la investigación se trató de reconocer cuales fueron las expectativas laborales y si los egresados se adaptan con facilidad al ambiente laboral. Algunos empleadores requieren que los colaboradores tengan buen perfil profesional, pero no solo en la formación y profesionalismo que éstos puedan obtener a través de conocimientos que han sido adquiridos en el transcurso de su formación profesional, así mismo los empresarios requieren de profesionales con habilidades blandas. Cada vez es más difícil insertarse al mercado laboral debido a que las expectativas que tienen los profesionales son muy altas.

Cairampoma Malpica, A. C (2016), en su Tesis Inserción laboral y satisfacción del empleador de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP La Libertad; Unidad Operativa Virú, 2015. Se logró concluir en la presente investigación que existe diferentes competencias que demandan los empresarios, como competencias básicas entre ello trabajos en equipos, éticas, toma de decisiones y comunicación incluyendo manejo de nuevos programas de TIC, Competencia de liderazgo y Competencia de autogestión del proyecto. Por otro lado demandan también competencias genéricas entre ello la capacidad de organización, confianza en sí mismo, Liderazgo y Capacidad de emprender iniciativas, de generar nuevas ideas, productos y proyectos sostenibles.

En la investigación se trató de las capacidades de los egresados y las exigencias que los empresarios buscan en la actualidad, tanto como la competitividad, productividad e innovación en el mercado laboral. Por lo que se debe reforzar la formación de los egresados para poder cubrir ciertas expectativas y exigencias que van requiriendo ciertas empresas para ocupar un puesto de trabajo y lograr la satisfacción.

Herrera Quintanilla, F. S (2017), en su Tesis Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos 2015-I al 2017-I. En conclusión, a través de la investigación se logró determinar que la Formación Laboral basada en Competencias influye de manera significativa en la Empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte en la Sede Los Olivos, 2015-I al 2017-I, quiere decir que los conocimientos académicos, uso de procedimientos, adaptabilidad y participación de los egresados, influye en el desenvolvimiento de su empleabilidad en el mercado laboral.

Por lo tanto, en la investigación se ve reflejado que si un profesional se quiere mantener vigente en el ambiente laboral que se desempeña debe mantenerse actualizado, porque

vivimos en un mundo globalizado en donde la tecnología cada día avanza más por lo que los profesionales deben llevar cursos de actualización, diplomados, maestrías los cuales les pueden brindar un valor agregado a su perfil profesional. Se visualiza que existe contradicción entre las empresas y el capital humano ya que hay un incremento de profesionales y no existen muchas empresas, lo cual refleja que hay poca posibilidad de empleo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría neoclásica

La teoría neoclásica hace mención que en el mercado para la contratación de personal se basa en que tan eficientes y eficaces son los posibles contratados para que contribuyan a la maximización del valor de la empresa (Sánchez, 2008 citado por Galeano, 2016)

1.3.2 La empleabilidad

Es la capacidad de desarrollar, competencias requeridas para encontrar un espacio de contribución profesional en la organización. A esto nos referimos decir que la empleabilidad es la facultad que tiene una persona en contribuir o mejorar su trabajo, logrando un óptimo nivel de satisfacción en lo profesional o personal (Temple, 2016)

Según Inés Temple en su Libro Usted SA Sexta Edición se refiere a que la empleabilidad es tener un lugar dentro de una organización y ser generador de soluciones. Manteniendo o en el mejor de los casos superando las exigencias de su puesto laboral, a la vez se encuentra en la búsqueda de satisfacción personal de acuerdo al puesto en el que labora.

1.3.3 Expectativas laborales

Las expectativas laborales es lo que espera encontrar, obtener y recibir en una empresa o centro de trabajo ya sea institución pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma. (Pari, 2017).

Las expectativas se interpretan frente a la situación o experiencia de una persona, se dice que esto se da de las perspectivas de la persona, para ver lo que esperan obtener en el futuro deseado ante un puesto laboral en una organización. (Pozzi, 2013)

La teoría de las expectativas explican lo que las personas escogen ante un conjunto de opciones, esto se basa en la postulación del individuo ante un trabajo y lo que esperan obtener de ello ya sea recompensas, bonos, remuneraciones y racionamientos, lo que le permita sentirse satisfechos antes ciertos resultados obtenidos. (Chiavenato, 2009)

Según Idalberto Chiavenato en su Libro Comportamiento Organizacional Tercera Edición se refiere que las personas buscan y analizan las mejores opciones que les darán buenos resultados a lo que ellos esperan obtener en un trabajo.

1.3.3.1 Remuneraciones y Beneficios de Ley:

Es el pago por el trabajo realizado y los beneficios que debe recibir el trabajador en una empresa de acuerdo a la normatividad legal: CTS, vacaciones, reparto de utilidades, seguridad social, maternidad-paternidad, aguinaldo de fiestas patrias, navidad. (Pari, 2017)

La remuneración son atributos recibidos por los servicios realizados, se dice que gran parte de las organizaciones ofrecen a sus empleados buenos bonos antes las actividades encomendadas, lo que le permita al empleado ser más eficiente y brinde un mejor rendimiento y le permita que haya una satisfacción entre empleador y empleado, permitiendo incluir incentivos. (Eugenia, 2013)

Los Beneficios de ley del trabajador en el Perú, que deben tener en cuenta al ingresar al mercado laboral son: salarios, seguro médico, CTS, utilidades, asignación familiar, capacitaciones entre otros; es importante conocer todos estos beneficios que se muestra en la ley establecida del trabajador. (Comercio, 2018)

Beneficios legales son los requeridos por la legislación laboral, seguridad social o por los convenios colectivos entre los sindicatos. Incluir en los beneficios legales que se les paga junto con la nómina mensual y generar costes sociales que se presentan como: salario 13; Salario familiar; Salario maternidad; Pago de vacaciones; Pago de descanso semanal; Ayuda enfermedad; FGTS; 50% adicional por las horas extras; Asignación de 1/3 de vacaciones, entre otros. (Paloma Barboza & Rúbia Medeiros, 2016)

1.3.3.2 Desarrollo Profesional:

Son estímulos o incentivos que desea el trabajador para desarrollarse a nivel profesional y que redundará en su trabajo de manera positiva en la empresa. (Pari, 2017)

El desarrollo profesional es un elemento motivador para los trabajadores, permitiéndole un crecimiento personal y profesional. Se dice que autorrealización es parte inherente de las personas, ya que estos diseños forman parte de la formación de las empresas para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en el mercado actual. (Irma Cecilia Nieves Zubillaga. Vol. 6, 2013)

1.3.3.3 Clima Laboral:

Son las condiciones de trabajo en la cual el trabajador realiza su labor diaria y que permite laboral normalmente sin que haya alteraciones/interrupciones de la jornada de trabajo que afecte al proceso productivo. (Pari, 2017)

Clima laboral se basa en la influencia que tiene este sobre el comportamiento de los integrantes de la empresa, es el medio tanto humano como físico la cual se lleva a cabo las actividades diarias, en el que influye la satisfacción de sus integrantes que nos llevan a lograr mayor productividad y a su vez está relacionado con los directivos y con el comportamiento de cada uno de los integrantes de la empresa, con la forma de ejecutar sus actividades y de relacionarse entre sí, esto a su vez se puede medir en el desempeño laboral del trabajador. (Matute, 2016)

El clima laboral es importante dentro de una organización, ya que genera estabilidad en los empleados, mayor productividad y beneficio para la empresa con un buen enlace de comunicación generando buenas relaciones entre compañeros de trabajo (Drucker, 1999 citado por Jiménez Bonilla, D. & Jiménez Bonilla E. 2016).

1.3.3.4 Motivaciones Laborales:

Son incentivos no contemplados en las dimensiones 1, 2 y 3, buscan en el trabajador una respuesta positiva para mejorar su rendimiento en la empresa y fortalecer su relación a nivel personal y familiar. (Pari, 2017)

Se puede decir la motivación es el estímulo que nos hace actuar a las persona de diferentes maneras, podemos decir la motivación en el trabajo se basa en todos los factores que influyen en ello de manera positiva o negativa, a esto podemos mencionar que si el trabajador se siente motivado en la organización mejor será su desempeño en las actividades realizadas, esto permitirá a la empresa tener mayor productividad. (Dalton, 2007 citado por Charaja Incautica, Y. & Mamani Gamarra, J. 2013).

Es decir la motivación laboral son todos los factores que estan al entorno del trabajador, lo que motive para alcanzar con las metas establecidas en la empresa.

La motivación es una relación entre expectativas del colaborador en cuanto a su trabajo y los resultados obtenidos en la organización. Es importante la relación que existe, ya que podemos identificar cuáles son los factores motivacional que influyen en lo empleados. (Perry & Wise 1990 citado por García Rubiano, M. & Forero Aponte, C. 2013)

Podemos observar que el punto principal de la motivación laboral del trabajador es la satisfacción que él tenga dentro de la organización, lo que les permita ser más productivos y eficientes.

1.3.4 Capital humano

El capital humano es un conjunto de capacidades que una persona adquiera través de la educación, siendo un factor importante para las empresas ya que a través de sus conocimientos y habilidad puede resolver problemas que se pueden presentar en la organización y de la misma contribuir en su crecimiento. Sabemos que los colaboradores influyen de cierta manera en el sistema económico, a través de sus logros de metas incrementa productividad generando nuevos ingresos en las empresas. (Viana, 2010 citado por Galeano, 2016).

Es decir, se relaciona la calidad del capital humano con la productividad de la empresa, y las aportaciones hacia la sociedad. Y la calidad del capital del humano dependerá de las habilidades que estas van adquiriendo.

1.4 Formulación del Problema

¿Cuál es el grado de las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el valle Jequetepeque – 2018?

1.5 Justificación del estudio

De acuerdo con objetivos de la investigación, sus resultados permitirán encontrar cuales son las expectativas de los estudiantes universitarios de administración, el empleo del talento humano en puestos específicos, la formación profesional de administración y del mercado consumidor local por los recursos monetarios que se generaran por las remuneraciones percibidas que inciden en la modernización y competitividad de las empresas involucradas del Valle Jequetepeque.

1.5.1 Justificación por conveniencia.

Esta investigación servirá para los futuros egresados universitarios de Administración ya que analizaremos según los objetivos lo que el estudiante universitario aspira de un puesto de trabajo.

1.5.2 Justificación social.

Beneficiará a diferentes grupos como a los estudiantes de Administración para que hagan énfasis en las respectivas exigencias que se hallaran en la investigación; al beneficiar a estos grupos se puede decir que el impacto será positivo para la sociedad en general.

1.5.3 Justificación de relevancia.

Al cumplir con los objetivos de esta investigación se llegará a tener una vista amplia de lo que el futuro profesional en Administración espera conseguir al terminar su carrera.

1.5.4 Justificación de contribución.

Al terminar esta investigación se debe presentar de manera clara, concreta y concisa la realización de sus objetivos que ayudará a que los egresados tengan una visión más segura de lo que les acontecerá al momento de ser egresados. Si los futuros egresados toman en cuenta esta investigación que es de aporte social se les facilitará el inicio de su inserción al mercado laboral lo que a su vez significará un aumento de puestos de trabajo y consigo contribuirá a la economía local que a su vez influirá en la economía nacional

1.6 Hipótesis

Ho: “El grado de las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el valle Jequetepeque – 2018 es baja.

H₁: “El grado de las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el valle Jequetepeque – 2018 es alta.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Determinar el grado de las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el valle Jequetepeque - 2018

1.7.2 Objetivos específicos.

Describir las expectativas laborales respecto a Remuneraciones y Beneficios de Ley.

Describir las expectativas laborales respecto al Desarrollo Profesional.

Describir las expectativas laborales respecto al Clima Laboral.

Describir las expectativas laborales respecto a las Motivaciones Laborales.

II. Método

2.1 Diseño de Investigación

Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo.

“El termino **diseño** se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea.

En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la hipótesis formuladas en un contexto en particular, para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación (si es que no se tienen hipótesis)” (American Psychological Association, 2018, pág. 111).

2.1.1 Investigación Descriptiva

Según el autor Fidias G. Arias (2012), la investigación descriptiva consiste en describir las características de un hecho, población o fenómeno estudiado, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pag.24)

El tipo de diseño es descriptivo con una variable la cual es las expectativas laborales. Es descriptiva ya que no se efectuará ningún tipo de prueba sobre la variable para ver su cambio, solo se observará y se describirá su comportamiento tal cual se presente.

2.2 Variables, Operacionalización



La variable de la investigación de tipo cualitativas es las expectativas laborales. En la Tabla 1 se detalla (incluye la definición, definición operativa, dimensiones, indicadores y escala de medición).

Se define las dimensiones:

- 1.- Remuneraciones y Beneficios de Ley: Es el pago por el trabajo realizado y los beneficios que debe recibir el trabajador en una empresa de acuerdo a la normatividad legal: CTS, vacaciones, reparto de utilidades, seguridad social, maternidad, aguinaldo de fiestas patrias, navidad.
- 2.- Desarrollo Profesional: Son estímulos o incentivos que desea el trabajador para desarrollarse a nivel profesional y que redundará en su trabajo de manera positiva en la empresa.
- 3.- Clima Laboral: Son las condiciones de trabajo en la cual el trabajador realiza su labor diaria y que permite laborar normalmente sin que haya alteraciones/interrupciones de la jornada de trabajo que afecte al proceso productivo.

4.- Motivaciones Laborales: Son incentivos no contemplados en las dimensiones 1, 2 y 3 que buscan en el trabajador una respuesta positiva para mejorar su rendimiento en la empresa y fortalecer su relación a nivel personal y familiar. Según El comercio. APTITUD. Números del 2017 y 2018

Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERATIVA | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|--|---|------------------------------------|---|-----------------------|
| Las Expectativas Laborales | Son atributos que se espera encontrar obtener, y recibir en una empresa u organización sea pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma. (Pari, 2017) | Conjunto de características evaluadas en una encuesta de escala de Likert | Remuneraciones y beneficios de ley | Buena remuneración | Ordinal |
| | | | | Bono anual por desempeño | Ordinal |
| | | | | Beneficios monetarios adicionales | Ordinal |
| | | | | Salario según experiencia | Ordinal |
| | | | Desarrollo Profesional | Oportunidades para desarrollarse en otras áreas de la empresa | Ordinal |
| | | | | Capacitación constante | Ordinal |
| | | | | Reconocimiento de desempeño | Ordinal |
| | | | Clima Laboral | Buen ambiente laboral | Ordinal |
| | | | | Espacios diseñados para descansar | Ordinal |
| | | | Motivaciones Laborales | Ofrezca plan médico familiar privado | Ordinal |
| | | | | Ser parte de la organización | Ordinal |
| | | | | Facilidades para acceder a préstamos | Ordinal |

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

Para la presente investigación la población seleccionada fueron alumnos de la carrera de Administración que cursan el VIII, IX y X ciclo en las diferentes universidades del Valle Jequetepeque las cuales son; Universidad Cesar Vallejo, Universidad Nacional de Trujillo Sede Valle Jequetepeque; ya que se evaluó el grado de expectativas de los alumnos y se selecciona estas instituciones debido a que el alcance del proyecto se realizó en el Valle Jequetepeque.

La Universidad Privada en el valle Jequetepeque cuenta con los ciclos de VIII, IX y X así mismo la Universidad Pública del Valle Jequetepeque actualmente cuenta con los ciclos de VIII y X.

La muestra total de alumnos es de 260 alumnos entre los ciclos de VIII, IX y X ciclo de ambas instituciones educativas universitarias siendo la siguiente distribución que se muestra en la tabla N°2

Tabla 1: Distribución de alumnos por ciclo e institución educativa superior

| UNIVERSIDAD | CICLO | N° DE ALUMNOS |
|---------------------|-------|---------------|
| UNIVERSIDAD PRIVADA | VIII | 74 |
| | IX | 21 |
| | X | 65 |
| UNIVERSIDAD PUBLICA | VIII | 25 |
| | X | 75 |
| TOTAL | | 260 |

2.3.2. Muestra

La muestra que se utilizó será proporcional al número de alumnos. Según la tabla N°2

Tabla 2: Datos población y muestra por aula e institución

| UNIVERSIDAD | CICLO | Nº DE ALUMNOS | % | MUESTRA |
|---------------------|-------|---------------|-------|---------|
| UNIVERSIDAD PRIVADA | VIII | 74 | 28.46 | 28 |
| | IX | 21 | 8.07 | 8 |
| | X | 65 | 25.00 | 24 |
| UNIVERSIDAD PUBLICA | VIII | 25 | 9.62 | 9 |
| | X | 75 | 28.85 | 29 |
| TOTAL | | 260 | 100 | 98 |

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)260}{(260 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 156$$

Optimización

$$\frac{1}{2} * 100 > 5\%$$

$$60\% > 5\%$$

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

$$n = \frac{1}{1 + \frac{1}{2}} = 98$$

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica e Instrumento:

2.4.1.1. Técnica: Encuesta.

Se utilizó como técnica a la encuesta que se realizó en las dos instituciones anteriormente mencionadas.

2.4.1.2. Instrumento: Cuestionario.

El cuestionario que se utilizó se basó en 12 preguntas divididas en las cuatro dimensiones mencionadas anteriormente en el cuadro Operacionalización de variables. En

la puntuación que se considera para la escala de Likert es de rango de 1-5 siendo 1 la puntuación mínima significando “totalmente desacuerdo” con el ítem 1 y 5 la puntuación máxima significando “totalmente de acuerdo”

La ponderación que se ha otorgado para los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los estudiantes universitarios de administración de acuerdo al grado de expectativas son los siguientes: Nivel Alto su rango es de $< 70 - 100$]; Nivel Medio su rango es de $< 10 - 70 >$ y el Nivel Bajo su rango es de $[0 - 10 >$.

2.4.2. Validez y confiabilidad

Para comprobar la validez y confiabilidad del instrumento se realizó una muestra piloto a 30 alumnos universitarios de la carrera de administración de las dos instituciones educativas superiores del área de influencia del Valle Jequetepeque.

2.4.2.1. Alpha de Crombach

Para la confiabilidad se realizó como se menciona anteriormente una prueba piloto a 30 alumnos de la carrera de administración de las dos instituciones educativas superior. Para comprobar la confiabilidad de este instrumento se utilizó el programa IBM SPSS Statistics para ambas partes del cuestionario.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,702 | ,703 | 12 |

Comentario:

El coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.702, lo que significa que el instrumento es fiable.

2.4.2.2. Validación por juicio de expertos

Las validaciones por expertos se dieron a tres expertos dos especialistas de la carrera de administración y un metodólogo. Los cuales redactaron sus observaciones respectivas que se corrigieron dando como resultado el cuestionario final que se muestra como anexo N°1.

2.5 Métodos y análisis de datos

Se utilizó como métodos acuerdo a nuestra encuesta e hipótesis, las tablas y gráficos (gráfico de barras y gráficos circulares).

III. Resultados

Tabla 1: Expectativas laborales respecto a Remuneración y Beneficios de Ley de los estudiantes universitarios de Administración 2018.

| Remuneraciones | Estudiantes | Porcentaje |
|----------------|-------------|------------|
| Alto | 78 | 79,6% |
| Medio | 16 | 16,3% |
| Bajo | 4 | 4,1% |
| Total | 98 | 100,0% |

Nota: Nivel Alto [70—100]; Nivel Medio < 10—70 > y Nivel Bajo [0—10 >.

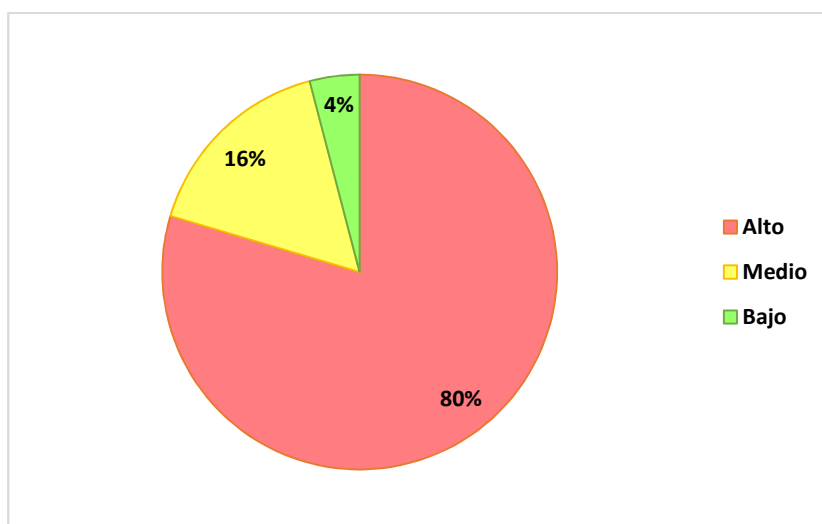


Figura 1: Expectativas laborales según Remuneraciones y Beneficios de Ley.

Interpretación:

De los 98 alumnos universitarios de administración del valle Jequetepeque de las universidades públicas y privadas, el 80% tiene Altas expectativas respecto a remuneraciones y beneficios de ley. Este resultado refleja que los jóvenes universitarios esperan que las empresas les brinden oportunidad de trabajo donde les ofrezcan una remuneración de acuerdo a los servicios prestados, con todos los beneficios de acuerdo a la Ley General del trabajo; a diferencia de los otros estudiantes universitarios que tienen una expectativa Media que representa el 16% y Baja con 5%.

Tabla 2: Expectativas Laborales respecto al Desarrollo Profesional de los estudiantes universitarios de Administración 2018.

| Desarrollo | Estudiantes | porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Alto | 86 | 87,8% |
| Medio | 10 | 10,2% |
| Bajo | 2 | 2,0% |
| Total | 98 | 100% |

Nota: Nivel Alto [70—100]; Nivel Medio < 10—70 > y Nivel Bajo [0—10 >.

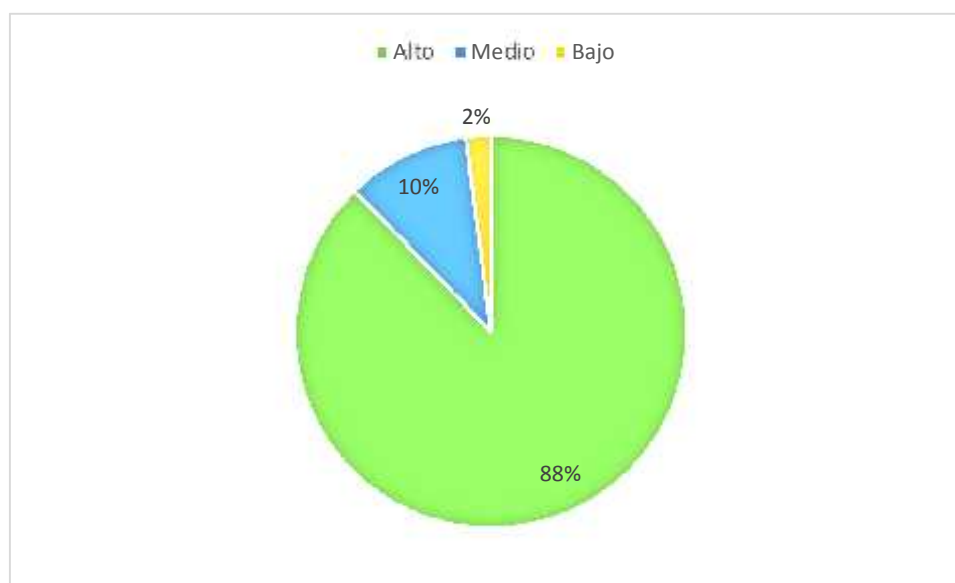


Figura 2: Expectativa laboral según al Desarrollo Profesional

Interpretación:

Podemos observar en el grafico; que los estudiantes universitarios de administración del Valle Jequetepeque tienen un grado Alto de expectativa con un 88% respecto al desarrollo profesional, esto quiere decir que están en la búsqueda de oportunidades en la organización lo que le permita seguir obteniendo un crecimiento personal o profesional, y puedan desarrollarse, alcanzar los objetivos y metas trazadas , a diferencia de los otros estudiantes que tienen un grado de expectativa Media de 10% y Baja de 2%,lo que muestra que para los estudiantes no es tan relevante el Desarrollo Profesional en la organización.

Tabla 3: Expectativas Laborales respecto al Clima Laboral de los estudiantes universitarios de Administración 2018.

| Clima | Estudiantes | Porcentaje |
|--------------|--------------------|-------------------|
| Alto | 75 | 76,5% |
| Medio | 17 | 17,3% |
| Bajo | 6 | 6,1% |
| Total | 98 | 100% |

Nota: Nivel Alto [70—100]; Nivel Medio < 10—70 > y Nivel Bajo [0—10 >.

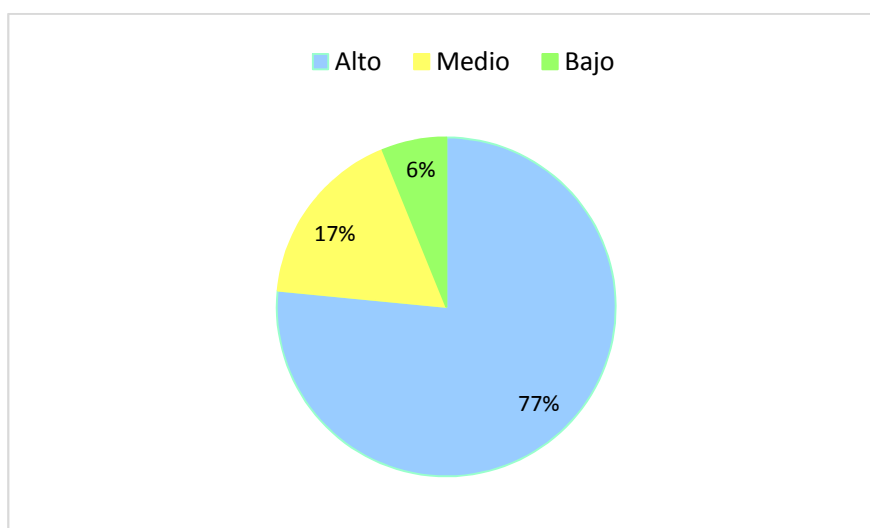


Figura 3: Expectativa laboral según el Clima Laboral.

Interpretación:

En el grafico podemos observar que el 77% de estudiantes universitarios de administración del Valle Jequetepeque tienen un grado Alto de expectativas respecto al clima laboral, esto significa que, para los estudiantes universitarios, si existe un buen clima laboral en la organización, va a encaminar a los trabajadores a poder desarrollar sus funciones encomendadas de manera eficaz y eficiente, a diferencia de los demás estudiantes que tiene un grado de expectativas Media de 17% y Baja de 6%.

Tabla 4: Expectativas Laborales respecto a la Motivación Laboral de los estudiantes universitarios de Administración 2018.

| Motivación | Estudiantes | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Alto | 84 | 85,7% |
| Medio | 12 | 12,2% |
| Bajo | 2 | 2,0% |
| Total | 98 | 100% |

Nota: Nivel Alto [70—100]; Nivel Medio < 10—70 > y Nivel Bajo [0—10 >.

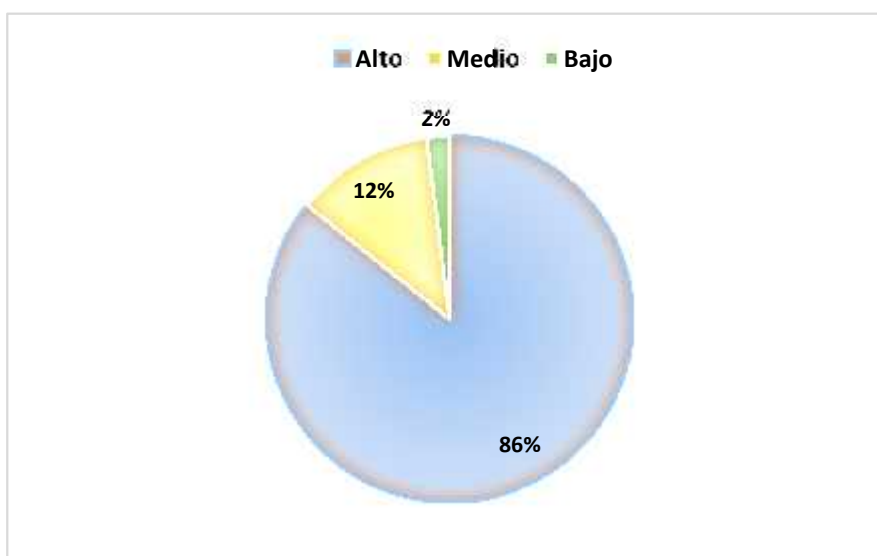


Figura 4: Expectativa laboral según la Motivación Laboral.

Interpretación:

Podemos observar en el grafico que el 86% de los estudiantes universitarios de administración del Valle Jequetepeque tienen Altas expectativas respecto a la motivación laboral. Este resultado nos quiere decir de cuanta importancia tiene la Motivación Laboral en los trabajadores, el reconocimiento, la retroalimentación es muy valorada por la fuerza laboral, así puedan brindar desafíos y retos lo cual ayudara a la organización a ser más productiva, a diferencia de los demás estudiantes que tienen una expectativa Media con un 12% y Baja con 2%.

Tabla 5: Grado de las Expectativas Laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el Valle Jequetepeque-2018.

| Expectativas | Estudiantes | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|
| Alto | 76 | 77,6% |
| Medio | 17 | 17,3% |
| Bajo | 5 | 5,1% |
| Total | 98 | 100,0% |

Nota: Nivel Alto [70—100]; Nivel Medio < 10—70 > y Nivel Bajo [0—10 >.

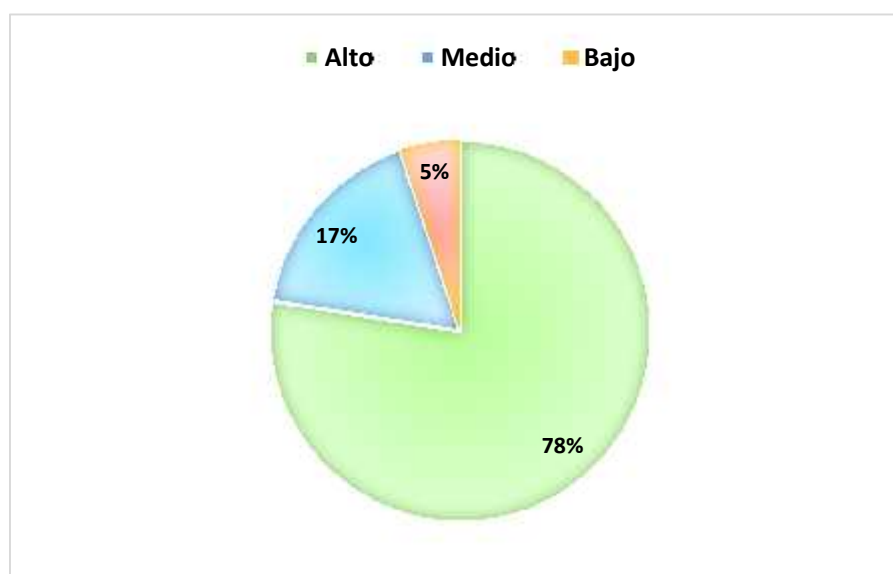


Figura 5. Expectativas laborales de los estudiantes de Administración Valle Jequetepeque

Interpretación:

De los 98 estudiantes universitarios de administración encuestados en el valle Jequetepeque, un 78% tiene Altas expectativas laborales, lo que es importante porque crea un equilibrio y flexibilidad laboral en las organizaciones, por otro lado 17% de estudiantes universitarios sus expectativas son Medias; ya que se encuentran indecisos a lo que buscan encontrar en una organización y un 5% de estudiantes tiene Bajas expectativas laborales en el valle Jequetepeque.

VI. Discusión

En la investigación de acuerdo al primer objetivo específico, se describe que el 80% de estudiantes universitarios de carrera de Administración de las universidades Públicas y Privadas del Valle Jequetepeque tienen una expectativa Alta con respecto a remuneraciones y beneficios de ley, lo que contrasta con la investigación de Paris Issac (2017), pues hace mención que la motivación laboral tiene caracteres de valoración significativa ya que son atributos positivos para la empresa. Las empresas son aquellas que van a brindar las oportunidades a los egresados de un desarrollo profesional, de asumir retos y la retroalimentación constante de una compensación monetaria equitativa para los colaboradores, lo que hace tener una mayor preferencia para poder elegir a las empresas que les ofrezcan estos atributos y le permita obtener mayores beneficios, como flexibilidad laboral, un puesto de trabajo fijo y buenas relaciones laborales, siendo estos factores importantes en el desempeño del trabajador en la empresa.

De acuerdo al segundo objetivo específico, observamos que el 88% de estudiantes universitarios de administración del Valle Jequetepeque tienen un grado Alto de expectativa con respecto al desarrollo profesional, esto quiere decir que están en la búsqueda de oportunidades en la organización lo que le permita seguir obteniendo un crecimiento profesional. Quiroz Tepatlan C. & Aguilar Martínez O. (2014), en su investigación expresa que es fundamental destacar que los estudiantes en el transcurso de la carrera profesional han analizado en la manera de enfrentar los múltiples retos del campo laboral que les exige experiencia las empresas. Se considera que es necesario seguir preparándose profesionalmente, para estar a la altura y afrontar ciertas dificultades se puede encontrar en el mundo competitivo actual.

Por otro lado Herrera Quintanilla, F. S (2017), en su investigación hace mención que los profesionales se quieren mantenerse vigentes en el ambiente laboral que se desempeña, ya que deben estar actualizados, pues vivimos en un mundo globalizado en donde la tecnología cada día avanza más, por lo que los profesionales deben recibir cursos de actualización, diplomados, maestrías los cuales les brindan valor agregado a su perfil y desarrollo profesional.

Además en el tercer objetivo específico, se observa que el 77% de estudiantes universitarios de administración del Valle Jequetepeque tienen un grado Alto de expectativas laborales con respecto al clima laboral, esto significa que, para los estudiantes universitarios,

si existe un buen clima laboral en la organización, va a encaminar a los trabajadores a poder desarrollar sus funciones encomendadas de manera eficaz y eficiente de acuerdo a la investigación de Estrella Pérez, D. B; Pacheco Cajas, W. E. W & Takasawa Dávila, A. A, (2017), indica los nuevos jóvenes del millennials buscan empresas con propuestas innovadoras y desafiantes que le permitan crecer a nivel profesional y personal y genere buen clima organizacional.

Así mismo en la investigación en el cuarto objetivo específico, observamos que el 86% de los estudiantes universitarios de administración del Valle Jequetepeque tiene Altas expectativas respecto a la motivación laboral, pues de acuerdo a la investigación de Lindo Loo & Ruiz Nué, (2017), señala que las nuevas generaciones de estudiantes, están más abocadas a su familia y al ámbito educativo, en los jóvenes de las universidades, buscan una concordancia entre lo personal y laboral. En orden de prioridades, la familia se encuentra ubicada en orden de importancia en primer lugar, y le sigue el trabajo, pues la motivación laboral está muy ligada al aspecto familiar.

Entonces en el objetivo general, se concluye que de los 98 estudiantes egresados de administración en el valle Jequetepeque, el 78% tiene Altas expectativas laborales, de acuerdo con la investigación que realiza Narváez Pérez, O. & Jiménez Gómez, L. M. (2017), indica que los estudiantes de los últimos semestres les es más importante conseguir un puesto de trabajo más acorde a sus expectativas y esperan alcanzar mayores niveles de ingresos así como laborar en cargos de gerente o director tanto del área financiera, como de gestión de proyectos, y marketing, en el sector privado, generalmente el industrial y el financiero/bancario.

V. Conclusiones

Se describieron que las expectativas laborales respecto a remuneración y beneficio de ley, incluye 4 ítems; ofrezca buena remuneración, bono anual por desempeño, beneficios monetarios adicionales y salarios según la experiencia, frente a esos indicadores las expectativa de los estudiantes de administración son altas con 80 %, un 16 % son Medias y un 4% son bajas.

Se encontró que las expectativas laborales respecto a Desarrollo Profesional, incluye 3 ítems; Ofrezca oportunidad para desarrollarse en otras áreas de la empresa, ofrezca capacitaciones constantes y Ofrezca dirigir proyectos de innovación, lo que se verifica ante estos indicadores que las exceptivas de los estudiantes universitarios de administración son Altas con 88%, un 7% tiene expectativas Medias y un 5% Bajas.

Se observó que las expectativas laborales respecto al Clima Laboral, incluye 2 ítems que se ofrezca buen ambiente laboral y ofrezca espacios diseñados para descansar, lo que se muestra antes estos indicadores que las expectativas de los estudiantes universitarios de administración son Altas con 77%, un 17% son Medias y un 6% bajas.

Se describieron que las expectativas laborales respecto a la Motivación Laboral incluye 3 ítems, ofrezcan plan médico familiar privado, ofrezca ser parte de la organización y ofrezca facilidades para acceder a préstamos; en los indicadores mencionados se observó que las expectativas son Altas con un 86 %, un 12% son Medias y un 2% tienen bajas expectativas.

Se determinó que el grado de expectativas laborales de los estudiantes universitarios de administración en el valle Jequetepeque de acuerdo a las cuatro dimensiones y sus respectivos indicadores; muestra que un tanto 78% de expectativas son Altas, un 17% son Medias y 5% Bajas.

VI. Recomendaciones

Se les debe brindar a los colaboradores todos los beneficios de ley que están establecidos en la Ley de Trabajo, permitiéndole al trabajador poder obtener buena remuneraciones por el desempeño que realiza en su trabajo, lo que permita sentirse motivado y eficiente .

Las empresas deben poner énfasis en las expectativas laborales de los egresados, ofreciéndoles programas de desarrollo profesional; lo que permita obtener mayores conocimientos y lograr un trabajo de calidad.

Con respecto al clima laboral, de acuerdo a la expectativas laborales de los futuros egresados, las empresas deben tomar en cuenta en brindar un mejor ambiente laboral, donde sus colabórales se sientan cómodos con un clima de confianza y acuerdo para que puedan desarrollar sus actividades de manera satisfactoria.

Recomienda que las empresas deben ofrecer una buena motivación laboral, lo que le permita a los futuros egresados, sentirse parte de la organización, esto les permitirá ah conllevar una mejor productividad en la empresa.

En estudios posteriores, es necesario replicar este estudio pero enfocado en las expectativas de las empresas sobre los egresados de administración, puesto que las empresas mismas son las que establecen los requisitos en sus recursos humano.

Referencias

- American Psychological Association. (2018). En A. P. Association, *Manual de publicaciones* (págs. 111-171). Manual Moderno.
- Arias, F. (2012). Introduccion a la metodologia cientifica. En F. Arias, *El proyecto de investigacion* (pág. 137). Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A. .
- Cairapoma Malpica, A. C. (2016). *Inserción Laboral y satisfacción del empleador de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad; Unidad Operativa Virù, 2015*. Lima-Perù.
- Charaja Incacupita, Y. M., & Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo Vol.5*, 5-13.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: MCGRAW-HILL.
- Comercio, C. P.-G. (09 de septiembre de 2018). *Beneficios laborales que debes conocer si trabajas en una empresa*. Obtenido de <https://publimetro.pe/actualidad/noticia-beneficios-esto-lo-que-debes-conocer-si-trabajas-empresa-73225>
- Dirección de Estudios Económicos de Mype e Industria (DEMI). (2016). *Sumario Regional*. Lima: Ministerio de la Producción.
- El Comercio. (22 de 1 de 2016). *El Comercio*. Obtenido de ¿Donde se produce la mayor cantidad de palta : <https://elcomercio.pe/economia/mundo/produce-mayor-cantidad-palta-mundo-391440>
- ESTRELLA, P. T. (2017). *Expectativas Laborales de los estudiantes de Universidades Privadas de las carreras de Gestión y Administración*. Lima- Perú.
- Eugenia, N. P. (18 de julio de 2013). *Las bases de la administración según Henri Fayol*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/las-bases-de-la-administracion-segun-henri-fayol/>
- Galeano, A. M. (2016). *Inserción de los jóvenes al mercado de trabajo de Paraguay*. Paraguay: UNILA.

- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2013). Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional. *ResearchGate*, 120-142.
- Herrera Quintanilla, F. S. (2017). “*Formación Laboral basado en Competencias y su Influencia en la Empleabilidad de los Egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I*”. Lima-Perù.
- Irma Cecilia Nieves Zubillaga. Vol. 6, N. 1. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Sistema de Información Científica*, 112-137.
- Jiménez Bonilla, D., & Jiménez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI Vol. 9 - N° 18*, 26-34.
- Lindo Loo, T., & Ruiz Nué, A. M. (2017). *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998*. Lima-Perù.
- Lope, A., Gibert, F., & Ortiz de Villacian, D. (2002). Atajar la precariedad laboral: la concertación local, un marco para abordar las nuevas formas de empleo? En A. Lope, F. Gibert, & D. Ortiz de Villacian, *Atajar la precariedad laboral: la concertación local, un marco para abordar las nuevas formas de empleo?* (pág. 44). Icaria Editorial.
- Manassero, M. A., Ramis Palmer, C., Ramirez Velazquez, E., & Guerra Rodriguez, L. E. (Julio de 2016). Expectativas laborales y potencial directivo en estudiantes de Licenciatura en Turismo. *Retos de la Direccion*, 10(02). Recuperado el 14 de Mayo de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200005
- Matute, J. (11 de mayo de 2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/302926726>
- NARVAEZ PEREZ, O. &. (2017). *Expectativa Laborales y profesionales de los estuantes de ultimos semestres del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena*. Cartagena.

- Paloma Barboza, S., & Rúbia Medeiros, F. (2016). Beneficios sociales: influencia efectiva en empresas . *Multidisciplinar Scientif Journal Vol.9*, 695-708.
- Pari, I. M. (2017). *Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca*. Juliaca: Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Juliaca.
- Pozzi, S. M. (junio de 2013). *Generación "Y": Sus expectativas laborales*. . Obtenido de Investigación acerca de los factores que buscan los jóvenes Millennials en sus trabajos y su impacto sobre el contrato psicológico.: [P][W] T. L. Adm. Pozzi, Sofía Magdalena
- QUIROZ TEPATLAN, C., & AGUILAR MARTÍNEZ, O. (2014). *Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana*. Veracruz .
- Recoba, J. T.-L. (26 de junio de 2016). Protección jurídica de la remuneración y beneficios sociales. *gacetalaboral*.
- Ruezga, J. A. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara Centro Universitarios de los Altos.
- Salanova Sánchez , E. M., & Aguad, I. (2013). En E. M. Salanova Sánchez, & I. Aguad, «Medios, recursos y tecnología didáctica para la formación profesional ocupacional» (pág. 328). Madrid. Obtenido de La percepción.
- Temple, I. (2016). ¿Que es empleabilidad? En I. Temple, *Usted SA* (pág. 08). Bogota: Norma.
- Tovar, R. A. (2012). Habilidades, competencias y actitud. En R. A. Tovar, *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud* (pág. 35). ECOE EDICIONES.

Anexos

Anexo 01°

N° _____

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
IX CICLO

DATOS GENERALES**SEXO:** F () M ()**Universidad donde está realizando sus estudios:**

Universidad César Vallejo () Universidad Nacional de Trujillo – Sede
 Jequetepeque ()

Ciclo Actual: _____

Instrucciones: Por favor, lea detenidamente cada frase que a continuación se le presenta y marque con una (X) en la opción que corresponda a su consideración.

Dónde: **1: Muy en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Ni de
 acuerdo, ni en desacuerdo**
 4: De acuerdo; 5: Muy de acuerdo

DESEARÍA TRABAJAR EN UNA EMPRESA QUE:

| I | REMUNERACIONES Y BENEFICIOS DE LEY | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Ofrezca buena remuneración. | | | | | |
| 2 | Bono anual por desempeño. | | | | | |
| 3 | Beneficios monetarios adicionales. | | | | | |
| 4 | Salario según experiencia. | | | | | |
| II | DESARROLLO PROFESIONAL | | | | | |
| 5 | Ofrezca oportunidad para desarrollarse en otras áreas de la empresa. | | | | | |
| 6 | Ofrezca capacitación constante. | | | | | |
| 7 | Ofrezca dirigir proyectos de innovación. | | | | | |
| III | CLIMA LABORAL | | | | | |
| 8 | Ofrezca buen ambiente laboral. | | | | | |
| 9 | Ofrezca espacios diseñados para descansar. | | | | | |
| IV | MOTIVACIONES LABORALES | | | | | |
| 10 | Ofrezca plan médico familiar privado. | | | | | |
| 11 | Ofrezca ser parte de la organización. | | | | | |
| 12 | Ofrezca facilidades para acceder a préstamos. | | | | | |

Gracias

Anexo 02°

Tabla 6: Expectativas laborales de los estudiantes de Administración según las diferentes universidades del Valle Jequetepeque.

| UNIVERSIDADES | | | | | | |
|---------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|-----------|---------------------|
| Expectativas | U. Privada | Porcentaje U.P | U. Pública | Porcentaje U.P | Total | Porcentaje Total |
| Alto | 48 | 80,00% | 28 | 73,68% | 76 | 77,55% |
| Medio | 7 | 11,67% | 10 | 26,32% | 17 | 17,35% |
| Bajo | 5 | 8,33% | | 0,00% | 5 | 5,10% |
| Total | 60 | 100,00% | 38 | 100,00% | 98 | 100,00% |

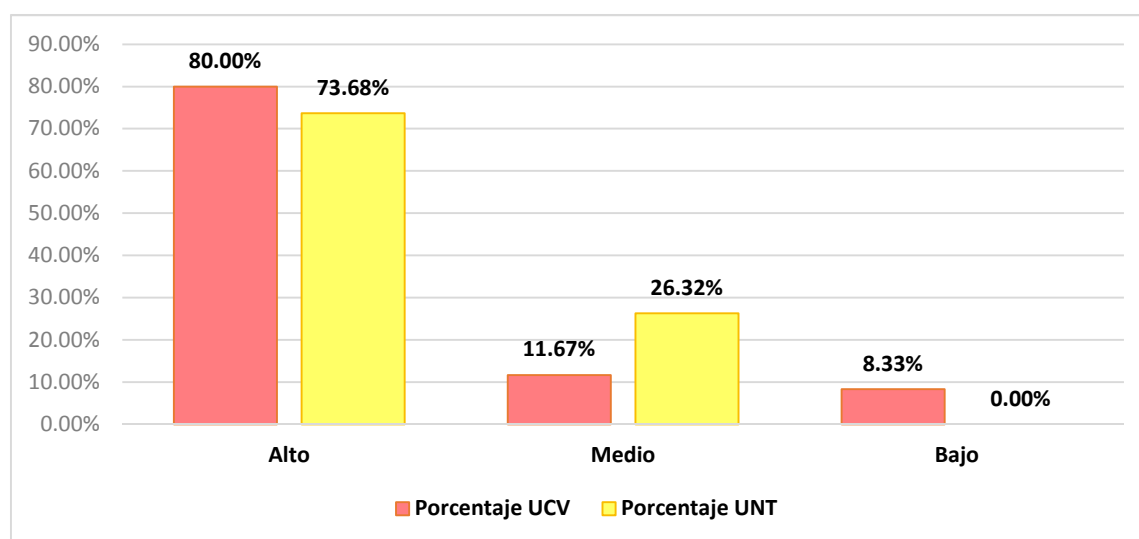


Figura 6: Universidades del Valle Jequetepeque.

Anexo 03°

Tabla 7: Expectativas laborales según el género de los estudiantes de las diferentes universidades del Valle Jequetepeque.

| GÉNERO | | | | | | |
|---------------------|----------|---------------------|----------|---------------------|--------------|-------------------|
| Expectativas | F | Porcentaje F | M | Porcentaje M | Total | Porcentaje |
| Alto | 38 | 77,55% | 38 | 77,55% | 76 | 77,55% |
| Medio | 8 | 16,33% | 9 | 18,37% | 17 | 17,35% |
| Bajo | 3 | 6,12% | 2 | 4,08% | 5 | 5,10% |
| Total | 49 | 100,00% | 49 | 100,00% | 98 | 100,00% |

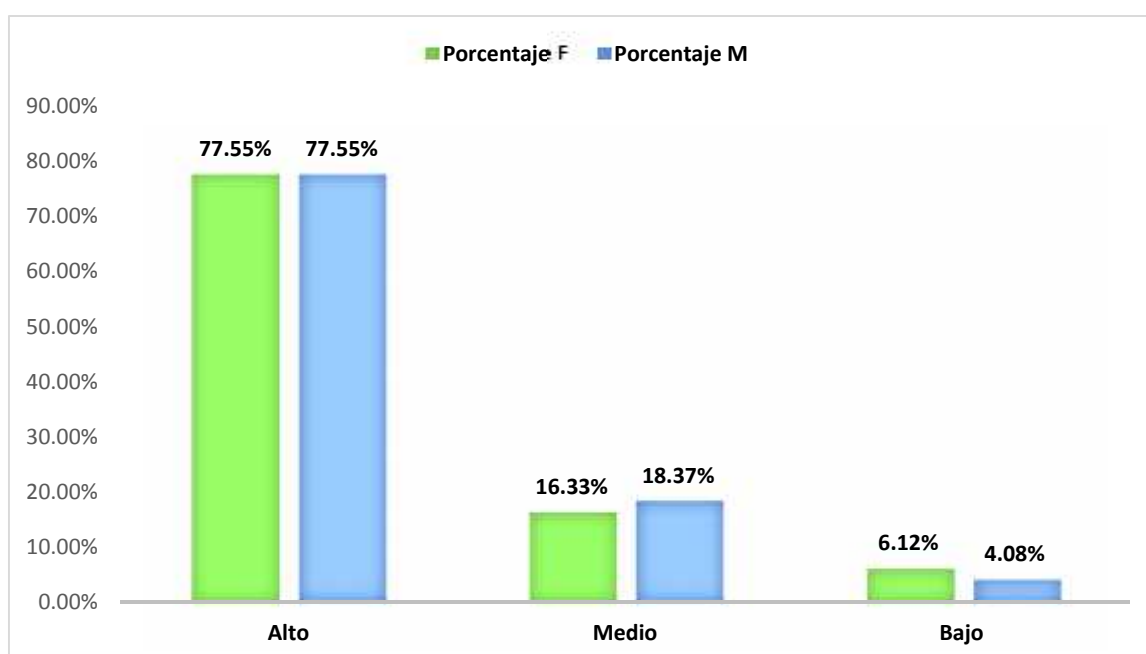


Figura 7: Genero de los estudiantes Universitarios.

Anexo 04°

Tabla 8: Expectativas laborales de los estudiantes de Administración según los ciclos que cursan.

| Expectativas | CICLOS | | | | | | Total | Porcentaje |
|--------------|-----------|-----------------|----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| | VIII | Porcentaje VIII | IX | Porcentaje IX | X | Porcentaje X | | |
| Alto | 30 | 81,08% | 6 | 75,00% | 40 | 75,47% | 76 | 77,55% |
| Medio | 5 | 13,51% | 0 | 0,00% | 12 | 22,64% | 17 | 17,35% |
| Bajo | 2 | 5,41% | 2 | 25,00% | 1 | 1,89% | 5 | 5,10% |
| Total | 37 | 100,00% | 8 | 100,00% | 53 | 100,00% | 98 | 100,00% |

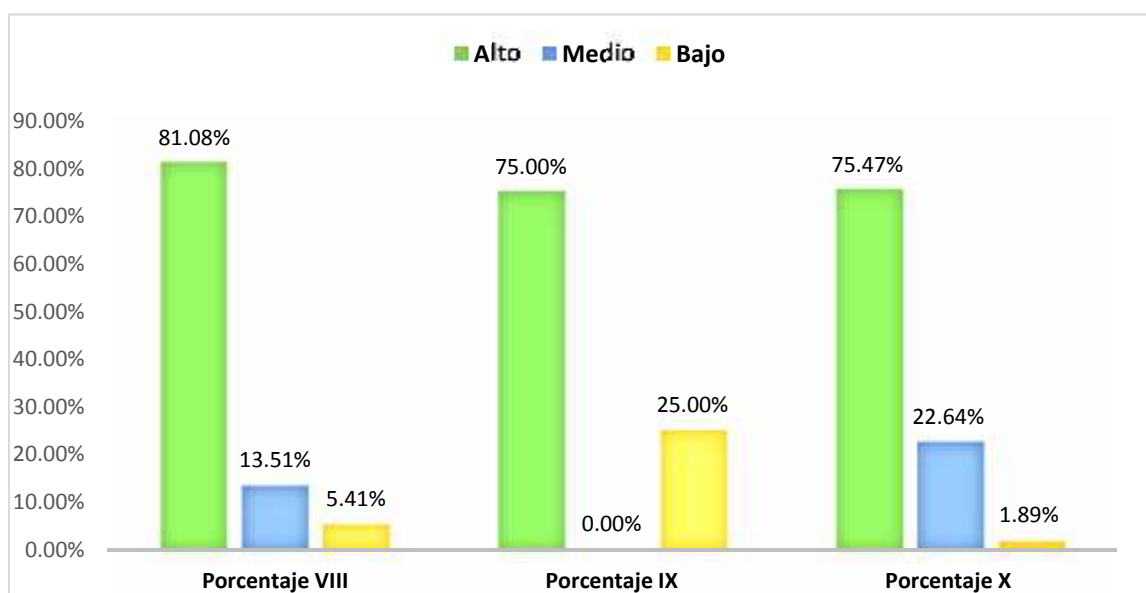


Figura 8: Ciclos de los estudiantes universitarios de Administración.

Anexo 05°

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria de los Angeles Guadalupe Dávila, titular del
 DNI N° 17900151, de profesión
Economista, ejerciendo actualmente
 como Directora de Programa Sectorial I, en la Institución
Gobierno Regional La Libertad - Gerencia de Planeamiento y
Acordicionamiento Territorial.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación
 del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en
Universidad César Vallejo - Universidad Nacional de Trujillo - Sede Valle Jequito por que.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 apreciaciones.

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los Ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

En Chepén, a los 27 días del mes de Junio del
2018

M Guadalupe Dávila
 Firma

Anexo 06°

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Becerra Castañeda, titular
 del DNI. N° 19192034, de profesión
Economista, ejerciendo
 actualmente como Instructor, en la
 Institución SENATI - Chepén

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la Universidad Cesar Vallejo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | | X |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los Ítems | | | | X |
| Claridad y precisión | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

En Chepén, a los 26 días del mes de Junio del
2018


 Firma

Anexo 07°

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Karox Mastacero Ventura, titular del
 DNI. N° 40388528, de profesión
Economista, ejerciendo actualmente
 como Docente Universitario, en la Institución
Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación
 del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en
Universidad César Vallejo - Universidad Nacional de Trujillo - Sede Valle Tequepeque.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 apreciaciones.

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | ✓ | |
| Amplitud de contenido | | ✓ | ✓ | |
| Redacción de los Ítems | | ✓ | | |
| Claridad y precisión | | ✓ | | |
| Pertinencia | | ✓ | | |

En Chepén, a los 26 días del mes de Junio del
2018


 Firma

| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo, Elmis Jonatan García Zare, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chepén (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Expectativas Laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el Valle Jequetepeque – 2018", del (de la) estudiante Heydi Alexandra Alvarez Paoli constato que la investigación tiene un índice de similitud de 1.7% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha... Chepén, 20 de diciembre del 2018.



Firma

Elmis Jonatan García Zare

DNI: 43124406

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

Yo, Elmis Jonatan García Zare, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chapén (prestar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Expectativas Laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el Valle Jequetepeque - 2018", del (de la) estudiante Karol Yarleth Carpio Quiroz constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.1% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha... 20 de Diciembre del 2019



Firma

Elmis Jonatan García Zare

DNI: 43124406

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo Heydi Alexandra Alvarez Paoli, identificado con DNI N° 70753892, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Expectativa Laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el Valle Jequetepeque -2018 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....


 FIRMA

DNI: 70753892

FECHA: 20 de Diciembre del 2018

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo Karol Yarleth Carpio Quiroz, identificado con DNI N° 71315331, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Expectativa Laborales de los estudiantes universitarios de Administración en el Valle Jequetepeque -2018 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



FIRMA

DNI: 71315331

FECHA: 20 de DICIEMBRE del 2018.

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Alvarez Paoli Heydi Alexandra

INFORME TITULADO:

Expectativas laborales de los estudiantes Universitarios de administración en el Valle Jequetepeque - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 17



Rodriguez Paoli
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carpio Quiroz Karol Yarleth

INFORME TITULADO:

Expectativas laborales de los estudiantes universitarios de administración en el Valle Jiguetepaque - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración.

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 17



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PROFESIONAL

El Jurado evaluador del Trabajo de Titulación profesional:

EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS
DE ADMINISTRACIÓN EN EL VALLE ISQUETEPAQUE - 2018

Que ha sustentado (e) l (a) bachiller :

ALVAREZ PAOLI
Apellidos

HEYDI ALEXANDRA
Nombre(s)

Acuerda:

APROBAR POR UNANIMIDAD

y recomienda:

Chepén, 20, DICIEMBRE de 20 18

Miembro(a) del Jurado : Fruis Constante Vachurisco Huino [Firma]
Nombre Completo Firma

Miembro(a) del Jurado : ELVIS JONATAN GARCIA ZARE [Firma]
Nombre Completo Firma

Miembro(a) del Jurado : KAREN EDITH MONTACERO VENTURA [Firma]
Nombre Completo Firma